RÉGIE DES RENTES
DU QUÉBEC

Plan d'action 2010

Québec

Dépôt légal | 2e trimestre 2010
Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN | 978-2-550-58542-8 (version imprimée)
978-2-550-58543-5 (PDF)

Table des matières

Message du président-directeur général	5
Présentation de la Régie des rentes du Québec	6
Objectifs annuels découlant du *Plan stratégique 2006-2011*	10
Plan d'action 2010 à l'égard des personnes handicapées	20
Objectifs annuels découlant du *Plan d'action de développement durable 2009-2013*	22
Facteurs de contingence	24
Mécanismes de suivi des résultats et de reddition de comptes	24
Approbation	24

Message
du président-directeur général

Année après année, la Régie des rentes du Québec déploie des efforts considérables afin d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés dans son *Plan stratégique 2006-2011*. Poursuivant sur cette lancée, je vous présente avec plaisir le *Plan d'action 2010*, qui fait état des objectifs annuels que nous comptons réaliser en vue de bâtir ensemble l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.

Je souhaite d'abord porter à votre attention le fait que la récente entrée en vigueur de la *Loi concernant la gouvernance de la Régie des rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives* a notamment pour effet de modifier la date de la fin de l'exercice financier pour l'établir au 31 décembre de chaque année, et ce, à compter de l'année débutant le 1er avril 2010. En raison de ce changement, nous devons adapter nos documents de planification au nouveau calendrier. Ainsi, le *Plan stratégique 2006-2011* se poursuivra jusqu'au 31 décembre 2011. De plus, exceptionnellement cette année, notre plan d'action couvrira une période de neuf mois, soit du 1er avril au 31 décembre 2010. Nous en sommes donc à la cinquième et avant-dernière année de la mise en œuvre de notre plan stratégique, année qui se voudra riche en réalisations au sein de notre organisation.

En effet, en parcourant le *Plan d'action 2010*, vous pourrez constater l'ampleur des efforts qui seront consacrés pour sensibiliser les citoyens à l'égard de la planification financière de la retraite et pour adapter le système de sécurité financière à l'évolution de la société québécoise. L'accroissement de notre performance et la gestion efficace de notre personnel dans un climat de travail mobilisateur feront également partie des préoccupations qui guideront l'ensemble de nos actions pour la prochaine année.

Par ailleurs, une section porte sur le plan d'action à l'égard des personnes handicapées, lequel énonce des objectifs visant à surmonter les obstacles à l'intégration des personnes présentant des incapacités, aussi bien au sein de notre personnel que de notre clientèle. Suivront nos engagements en matière de développement durable, enjeu majeur de notre société, découlant directement de notre *Plan d'action de développement durable 2009-2013*.

De nouveau cette année, je puis vous assurer que l'intégrité, l'excellence et le service aux citoyens demeureront au cœur de nos priorités. Nul doute que nous parviendrons, grâce à la compétence, la rigueur et l'engagement de notre personnel, à atteindre ensemble les objectifs fixés dans le *Plan d'action 2010*.

Le président-directeur général,

ANDRÉ TRUDEAU

Présentation de la Régie des rentes du Québec

La Régie des rentes du Québec a pour **mission** envers les Québécoises et Québécois :

- de contribuer à leur sécurité financière à la retraite en promouvant sa planification, en surveillant les régimes complémentaires de retraite et en leur versant une rente;
- de les indemniser en cas d'invalidité et au décès;
- de leur fournir une aide financière lorsqu'ils assument la charge d'un enfant.

La Régie a été créée en 1965. Elle relève du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle est responsable de l'application de la *Loi sur le régime de rentes du Québec* et de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Les frais d'administration de ces régimes sont respectivement payés à même les cotisations que les travailleurs et leurs employeurs versent au Régime de rentes du Québec, et les droits que la Régie perçoit des régimes privés de retraite.

La Régie administre également le crédit d'impôt remboursable pour le soutien aux enfants (CIRSE)[1] en vertu de la *Loi sur les impôts*[2]. Les frais d'administration du CIRSE représentent toutefois des dépenses budgétaires du ministère de la Famille et des Aînés. La Régie agit aussi à titre d'organisme de liaison dans le cadre des ententes de sécurité sociale négociées avec d'autres pays.

L'administration de la Régie est confiée à un conseil d'administration. La *Loi concernant la gouvernance de la Régie des rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives*, entrée en vigueur le 8 octobre 2009, introduit de nouvelles règles de gouvernance qui visent notamment la composition et le fonctionnement de la Régie. Cette loi stipule que les fonctions de président du conseil d'administration et celles de président-directeur général sont distinctes et que le conseil d'administration est formé de 15 membres, dont le président du conseil et le président-directeur général. Le conseil d'administration établit notamment les orientations stratégiques de la Régie et s'assure de leur mise en application.

1. Le CIRSE permet à tous les parents ayant un enfant à charge de moins de 18 ans de recevoir un paiement de Soutien aux enfants, qui inclut, s'il y a lieu, le supplément pour enfant handicapé.
2. L.R.Q., chapitre I-3, art. 1029.8.61.49.

La Régie a une **vision** qui s'exprime par ces deux énoncés :

- bâtir ensemble l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois;
- rechercher constamment l'excellence et favoriser l'innovation.

La Régie prône les **valeurs organisationnelles** suivantes :

- l'intégrité;
- l'excellence;
- le service aux citoyens.

Ses produits et services

Régime de rentes du Québec (RRQ)

- La rente de retraite
- Les rentes d'invalidité
  - La rente d'invalidité
  - La rente d'enfant de cotisant invalide
- Les prestations de survivants
  - La rente de conjoint survivant
  - La prestation de décès
  - La rente d'orphelin
- Le registre des cotisants
- Les renseignements sur le RRQ

Régimes complémentaires de retraite (RCR)

- La surveillance des RCR
- La promotion de l'autonomie financière à la retraite
- Les renseignements sur les RCR

Crédit d'impôt remboursable pour le soutien aux enfants (CIRSE)

- Le paiement de Soutien aux enfants
- Le supplément pour enfant handicapé
- Les renseignements sur le CIRSE

Ententes internationales de sécurité sociale

- La demande de pension étrangère
- Le certificat d'assujettissement

Sa clientèle[3]

Régime de rentes du Québec

3 820 000
cotisants

1 550 000[4]
bénéficiaires

Régimes complémentaires de retraite

1 288 000
participants et bénéficiaires

664 000
participants actifs

624 000
participants non actifs et bénéficiaires

Quelque
1 420
régimes surveillés
par la Régie

CIRSE (Données au 31 décembre 2008)

868 000
familles bénéficiaires
du paiement de Soutien aux enfants

30 000
familles bénéficiaires
du supplément pour enfant handicapé

3. Selon le *Rapport annuel de gestion 2008-2009* de la Régie des rentes du Québec, p. 2 et 3.

4. Dans ce total, les bénéficiaires recevant plus d'une prestation sont comptés une seule fois.

Les ressources disponibles

Budget 2010[5]

	Budget des frais d'administration (en milliers de dollars)	**Budget des immobilisations** (en milliers de dollars)
RRQ	81 281	12 699
RCR	5 958	143
CIRSE	25 173	580
TOTAL	**112 412**	**13 422**

5. Exceptionnellement cette année, le budget couvre une période de neuf mois, soit du 1er avril au 31 décembre 2010, compte tenu de l'entrée en vigueur de la *Loi concernant la gouvernance de la Régie des rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives*.

Objectifs annuels
découlant du
Plan stratégique 2006-2011

La production d'un plan d'action annuel figure parmi les exigences de la *Loi sur l'administration publique*. Ce plan constitue pour la Régie à la fois un outil de gestion, un moyen de communication et un facteur de motivation. Il sert de base à la reddition de comptes annuelle dans le contexte d'une gestion par résultats. Les objectifs annuels qui s'y trouvent sont notamment des points de repère qui permettent aux parlementaires et aux citoyens d'apprécier la performance de la Régie.

Pour déterminer les résultats attendus pour l'année 2010, la Régie a pris en considération sa planification stratégique, ses engagements envers les citoyens ainsi que les ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles dont elle dispose.

Le plan stratégique met en relief **trois enjeux** à relever pour nous acquitter de notre mission avec performance :

1

Favoriser l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.

2

Transformer nos façons de faire compte tenu de l'évolution socio-démographique et technologique.

3

Posséder et développer les compétences requises pour relever les défis de demain.

Pour donner suite à ces enjeux, la Régie a adopté **quatre orientations stratégiques**, qui représentent les directions dans lesquelles elle s'engage et qu'elle suivra au cours des prochaines années :

1

Faire valoir auprès des citoyens la nécessité d'acquérir l'autonomie financière à la retraite.

2

Disposer d'un système de sécurité financière à la retraite viable et adapté à l'évolution de la société québécoise.

3

Accroître la performance de l'organisation en s'appuyant particulièrement sur les technologies de l'information et des communications (TIC), dans un contexte de gouvernement en ligne et de services partagés.

4

Disposer en nombre suffisant d'un personnel compétent, mobilisé et performant, dans un climat de travail favorable à l'accomplissement de notre mission.

Pour chacune de ces orientations stratégiques, la Régie a déterminé des **axes d'intervention** qu'elle entend suivre. Ces axes constituent les stratégies qu'elle déploie pour concrétiser ses orientations et atteindre les résultats souhaités. À chaque axe d'intervention correspondent des **objectifs**, qui représentent des engagements à l'égard des résultats visés, ainsi que des **indicateurs** pour mesurer les progrès accomplis. Les objectifs présentés dans cette section découlent directement des objectifs pluriannuels du plan stratégique.

Plan stratégique 2006-2011

Plan d'action 2010

Enjeux	1 Favoriser l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.		
Orientations stratégiques	1 Faire valoir auprès des citoyens la nécessité d'acquérir l'autonomie financière à la retraite.		
Axes d'intervention	1 Comprendre le comportement des citoyens quant à leur participation à l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.		
Objectifs stratégiques	**1** D'ici à 2007, connaître la capacité des PME d'implanter un instrument d'épargne-retraite pour leurs employés et les caractéristiques des PME qui y sont aptes.	**2** D'ici à 2008, connaître le comportement des Québécoises et Québécois à l'égard de leur autonomie financière à la retraite.	**3** Annuellement, nous assurer que la Régie contribue à l'élaboration de la politique gouvernementale en matière de sécurité sociale.
Objectifs	Objectif stratégique atteint en 2006-2007.	Objectif stratégique atteint en 2007-2008.	Produire un document synthèse des améliorations possibles au système de retraite québécois en tenant compte de l'environnement canadien.
Actions			▪ Effectuer une veille au niveau canadien concernant d'éventuelles réformes du système de retraite. ▪ Produire le document.
Indicateurs			Document synthèse produit.

Plan stratégique 2006-2011

Enjeux	**1** Favoriser l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.		
Orientations stratégiques	**1** Faire valoir auprès des citoyens la nécessité d'acquérir l'autonomie financière à la retraite.		
Axes d'intervention	**2** Sensibiliser les citoyens à l'égard de la planification financière de la retraite.		
Objectifs stratégiques	**4** D'ici à 2011, porter à 62 % le pourcentage des Québécoises et Québécois qui connaissent les différentes sources de revenus à la retraite. Ce pourcentage était de 58,4 % en 2005.	**5** D'ici à 2011, porter à 64 % le taux de connaissance des éléments de base du Régime de rentes du Québec utiles à la planification financière de la retraite. Ce taux était de 60,2 % en 2005.	**6** D'ici à 2011, porter à 60 % le pourcentage des PME qui connaissent les instruments d'épargne-retraite les mieux adaptés à leur réalité. Ce pourcentage était de 52 % en 2005.

Plan d'action 2010

Objectifs	Utiliser au moins trois véhicules de communication en vue de sensibiliser les citoyens à l'égard de la planification financière de la retraite.	Nous assurer que, parmi les représentants des PME qui évaluent les conférences ou les séances de formation sur les instruments d'épargne-retraite les mieux adaptés à leur réalité, 90 % déclarent connaître davantage ces instruments.
Actions	▪ Produire un plan de communication. ▪ Réaliser les activités prévues au plan approuvé.	▪ Tenir auprès des représentants des PME des conférences ou des séances de formation sur les instruments d'épargne-retraite les mieux adaptés à leur réalité. ▪ Procéder à l'évaluation de ces activités.
Indicateurs	Nombre de véhicules de communication utilisés.	Pourcentage des répondants qui déclarent lors de l'évaluation connaître davantage les instruments d'épargne-retraite les mieux adaptés aux PME.

Plan stratégique 2006-2011

Enjeux

1
Favoriser l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.

Orientations stratégiques

2
Disposer d'un système de sécurité financière à la retraite viable et adapté à l'évolution de la société québécoise.

Axes d'intervention

3
Faire évoluer l'encadrement des régimes complémentaires de retraite pour en favoriser l'implantation et le maintien.

4
Adapter le Régime de rentes du Québec à l'évolution de la société québécoise pour en assurer la pérennité.

Objectifs stratégiques

7
D'ici à 2008, revoir la gouvernance des régimes complémentaires de retraite et présenter des recommandations au ministre.

8
D'ici à 2011, augmenter de 50 % le nombre d'employeurs parties à un régime de retraite simplifié (RRS) et à tout nouvel instrument d'épargne-retraite sous la surveillance de la Régie. Ce nombre était de 611 au 31 décembre 2004.

9
D'ici à 2011, soumettre au gouvernement des propositions permettant au taux d'équilibre du Régime de ne pas dépasser de plus de 0,3 point le taux de cotisation.

Plan d'action 2010

Objectifs

Objectif stratégique atteint en 2006-2007.

Porter à au moins 1 100 le nombre d'employeurs* parties à un RRS sous la surveillance de la Régie.

* Ce nombre exclut les employeurs qui ont converti en RRS leur régime à cotisation déterminée.

Aucun objectif pour cette année.

Actions

Poursuivre la campagne de promotion visant à faire connaître aux PME les instruments de retraite les mieux adaptés à leur réalité, dont le RRS.

Indicateurs

Nombre d'employeurs parties à un RRS sous la surveillance de la Régie, excluant les conversions.

Plan stratégique 2006-2011

Enjeux

2

Transformer nos façons de faire compte tenu de l'évolution sociodémographique et technologique.

Orientations stratégiques

3

Accroître la performance de l'organisation en s'appuyant particulièrement sur les TIC, dans un contexte de gouvernement en ligne et de services partagés.

Axes d'intervention

5

Réviser les façons de réaliser nos services et nos activités de soutien.

Plan d'action 2010

	10	**11**	**12**
Objectifs stratégiques	D'ici à 2008, revoir les façons de réaliser tous nos services et toutes nos activités de soutien, et élaborer un plan d'amélioration de la performance de l'organisation.	D'ici à 2011, mettre en place 80 % des modifications proposées dans le plan d'amélioration de la performance de l'organisation.	Pour toute la durée du plan stratégique, limiter la croissance annuelle du cadre budgétaire des frais d'administration de la Régie à l'inflation malgré l'augmentation de la clientèle.
Objectifs	Objectif stratégique atteint en 2007-2008.	Terminer la phase de réalisation d'au moins un projet lié à la transformation de nos façons de faire.	Pour l'exercice 2011, limiter la croissance du budget des frais d'administration à 2 % par rapport au budget de l'année civile précédente.
Actions		▪ Réaliser la solution administrative. ▪ Réaliser la solution informatique. ▪ Effectuer les essais d'acceptation.	Élaborer un budget qui permettra d'atteindre cet objectif.
Indicateurs		Nombre de projets pour lesquels la phase de réalisation est terminée.	Pourcentage d'augmentation du budget des frais d'administration de 2011.

Plan stratégique 2006-2011

Enjeux	**2** Transformer nos façons de faire compte tenu de l'évolution sociodémographique et technologique.	
Orientations stratégiques	**3** Accroître la performance de l'organisation en s'appuyant particulièrement sur les TIC, dans un contexte de gouvernement en ligne et de services partagés.	
Axes d'intervention	**6** Accroître l'utilisation des modes de prestation de services les plus efficients pour répondre aux besoins des citoyens.	
Objectifs stratégiques	**13** D'ici à 2007, établir une stratégie visant à intensifier l'utilisation des modes de prestation les plus efficients pour chacun des services de la Régie.	**14** D'ici à 2011, avoir réalisé au moins 80 % des progressions prévues dans la stratégie visant à intensifier l'utilisation des modes les plus efficients pour chacun des services.

Plan d'action 2010

Objectifs	Objectif stratégique atteint en 2006-2007.	Objectif stratégique atteint en 2007-2008.
Actions		
Indicateurs		

Plan stratégique 2006-2011

Enjeux	**3** Posséder et développer les compétences requises pour relever les défis de demain.
Orientations stratégiques	**4** Disposer en nombre suffisant d'un personnel compétent, mobilisé et performant, dans un climat de travail favorable à l'accomplissement de notre mission.
Axes d'intervention	**7** Consolider la gestion intégrée de la main-d'œuvre.
Objectifs stratégiques	**15** D'ici à 2007, élaborer une planification quinquennale de la main-d'œuvre quantifiant les besoins en ce qui concerne les divers corps d'emploi et mettre à jour annuellement cette planification.
	16 À partir de l'exercice 2007-2008, nous assurer qu'en moyenne les résultats visés au plan d'action bisannuel de main-d'œuvre seront atteints à au moins 90 %.

Plan d'action 2010

Objectifs	**Note :** La mise à jour de la planification quinquennale de la main-d'œuvre est prévue annuellement.
	Atteindre les résultats visés en 2010 au plan d'action bisannuel de main-d'œuvre.
Actions	▪ Déterminer les actions à accomplir en matière de dotation. ▪ Planifier les actions à entreprendre.
Indicateurs	Pourcentage d'atteinte des résultats visés.

Plan stratégique 2006-2011

Enjeux	3 Posséder et développer les compétences requises pour relever les défis de demain.
Orientations stratégiques	**4** Disposer en nombre suffisant d'un personnel compétent, mobilisé et performant, dans un climat de travail favorable à l'accomplissement de notre mission.
Axes d'intervention	**8** Assurer la transmission des savoirs et l'évolution des compétences que possède le personnel.
Objectifs stratégiques	**17** D'ici à 2008, élaborer une stratégie de gestion des connaissances et implanter les mécanismes assurant la transmission et le renouvellement des savoirs stratégiques.
	18 À partir de l'exercice 2007-2008, nous assurer que les compétences jugées prioritaires seront maîtrisées par au moins 90 % des employés visés.

Plan d'action 2010

Objectifs	Produire un portrait de la situation actuelle en matière de partage des savoirs dans l'organisation.
	Nous assurer que les compétences jugées prioritaires sont maîtrisées par au moins 90 % des employés visés.* * Cet objectif porte sur les compétences jugées prioritaires non maîtrisées avant le 31 mars 2010 par au moins 90 % des employés visés.
Actions	▪ Élaborer un questionnaire. ▪ Administrer le questionnaire. ▪ Analyser les données. ▪ Rédiger un rapport.
	▪ Cibler les employés pour lesquels il est toujours nécessaire de développer la ou les compétences en fonction des objectifs non atteints. ▪ Réaliser les activités de développement.
Indicateurs	Portrait de la situation produit.
	Pourcentage des employés visés qui maîtrisent la ou les compétences jugées prioritaires.

Plan stratégique 2006-2011

Enjeux	3 Posséder et développer les compétences requises pour relever les défis de demain.
Orientations stratégiques	**4** Disposer en nombre suffisant d'un personnel compétent, mobilisé et performant, dans un climat de travail favorable à l'accomplissement de notre mission.
Axes d'intervention	**9** Attirer et retenir un personnel compétent et maintenir un climat de travail stimulant.
Objectifs stratégiques	**19** Pour toute la durée du plan stratégique, nous assurer qu'au moins 80 % des employés recommanderaient la Régie comme employeur de choix.
	20 D'ici à 2011, maintenir annuellement un taux de rétention de nos employés réguliers supérieur au taux moyen des ministères et organismes du gouvernement.

Plan d'action 2010

Objectifs	Réaliser une activité de mobilisation du personnel.
	Obtenir un taux de rétention de nos employés réguliers supérieur au taux moyen des ministères et organismes du gouvernement.
Actions	▪ Analyser les résultats du *Sondage RH+* tenu en 2009-2010. ▪ Déterminer un aspect sur lequel il serait profitable d'agir. ▪ Réaliser une activité.
Indicateurs	Activité de mobilisation réalisée.
	Taux de rétention des employés réguliers de la Régie.

Plan d'action 2010
à l'égard des personnes handicapées

La Régie réitère son engagement à l'égard des personnes handicapées dans cette édition de son plan d'action. Elle répond ainsi à la disposition légale de l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (L.R.Q., chapitre E-20.1), qui stipule que :

> Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes [...] adopte [...] un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions [...]. Il doit être produit et rendu public annuellement.

La Régie souscrit à la démarche proposée par l'Office des personnes handicapées du Québec en se fixant des objectifs selon les obstacles à l'intégration des personnes handicapées qui lui sont connus. De plus, elle a ajouté des objectifs préventifs visant à lever des obstacles ou à les éviter. C'est à ce titre que le qualificatif *éventuels* a été ajouté à celui d'*existants* pour ce qui est des obstacles.

Le plan présente les sujets de préoccupation, les obstacles existants ou éventuels, les objectifs visés, les actions à réaliser ainsi que les indicateurs. De nouveau cette année, les objectifs concernent à la fois la clientèle et le personnel.

Responsabilité et reddition de comptes

La Direction des ressources humaines a le mandat de coordonner le plan d'action 2010 à l'égard des personnes handicapées. Elle assure notamment, à l'aide d'indicateurs, le suivi des résultats auprès des unités administratives responsables. Ces résultats seront consignés au rapport annuel de gestion de la Régie.

Sujets	Obstacles existants ou éventuels	Objectifs	Actions	Indicateurs
Objectifs au regard des services à la population et au personnel				
Sensibilisation du personnel	Méconnaissance des obstacles qui nuisent à l'intégration sociale et professionnelle de la clientèle de la Régie présentant des incapacités.	1. En plus de l'activité de sensibilisation effectuée lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées, réaliser au moins une autre activité de sensibilisation pour le personnel, visant l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées.	▪ Déterminer l'activité de sensibilisation à réaliser. ▪ Réaliser l'activité de sensibilisation choisie.	Nombre d'activités de sensibilisation réalisées.
Accès aux locaux et aux équipements	Difficulté d'accès des personnes qui présentent des incapacités aux locaux occupés par la Régie et à ses équipements.	2. Réaliser au moins une adaptation du lieu de travail pour améliorer le bien-être des personnes handicapées.	▪ Déterminer l'adaptation à réaliser. ▪ Réaliser l'adaptation retenue.	Nombre d'adaptations du lieu de travail réalisées.

Objectifs annuels

découlant du *Plan d'action de développement durable 2009-2013*

L'entrée en vigueur en avril 2006 de la *Loi sur le développement durable* constitue une étape importante dans la démarche gouvernementale de développement durable. Cette loi prévoit notamment que chaque ministère, organisme et entreprise de l'administration publique doit :

prendre en compte, dans ses différentes actions, l'ensemble des seize (16) principes de développement durable, et identifier, dans un document public, les activités qui seront mises en œuvre pour contribuer à l'atteinte des objectifs de la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*.

La Régie des rentes du Québec est très engagée en matière de développement durable. Elle s'appuie sur une vision gouvernementale à long terme qui prend en compte le caractère indissociable des trois dimensions des activités de développement. En effet, le plan d'action 2009-2013 porte une attention particulière au volet économique, relié à sa mission, tout en intensifiant ses efforts sur les volets environnemental et social. Ces actions sont orientées vers le développement durable du Québec, à savoir un « développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs[6] ».

Les objectifs que la Régie s'engage à atteindre en 2010 sont présentés dans le plan qui suit. On y trouve les orientations gouvernementales concernées, les objectifs ainsi que les actions et indicateurs afférents. Il est à noter que ce plan servira à la reddition de comptes de la Régie dans son rapport annuel de gestion.

6. *Loi sur le développement durable*, L.R.Q., chapitre D-8.1.1, article 2.

Orientations gouvernementales	Objectifs	Actions	Indicateurs
Informer, sensibiliser, éduquer et innover	Réaliser deux activités de sensibilisation au développement durable auprès d'un groupe d'employés.	▪ Choisir le groupe d'employés. ▪ Concevoir les activités de sensibilisation. ▪ Les réaliser.	Nombre d'activités de sensibilisation réalisées.
Produire et consommer de façon responsable	Élaborer un cadre de gestion environnementale pour la Régie.	▪ Évaluer les impacts environnementaux des activités de la Régie. ▪ Planifier des actions en vue de réduire ces impacts. ▪ Rédiger le cadre de gestion.	Cadre de gestion environnementale élaboré.

Facteurs de contingence

Bien que le *Plan stratégique 2006-2011* et le *Plan d'action 2010* aient été soigneusement élaborés, certains facteurs, dont les effets sont parfois difficilement prévisibles, peuvent influer sur notre performance et sur les résultats visés. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte afin de pouvoir évaluer avec justesse notre performance au moment de la reddition de comptes.

Parmi ces facteurs, citons :

- la modification de l'environnement législatif et réglementaire encadrant les activités de la Régie;
- la progression des travaux liés à la mise en place de nouvelles technologies de l'information et des communications à l'échelle gouvernementale;
- le comportement des travailleurs à l'égard de la retraite et l'évolution du marché du travail;
- les tendances démographiques, socioéconomiques et politiques.

Mécanismes de suivi des résultats et de reddition de comptes

Dans l'exécution de son mandat, la Régie mesure les résultats à l'aide d'indicateurs qui sont intégrés à son tableau de bord de gestion ainsi que du suivi des objectifs du plan stratégique. Grâce à ces outils de gestion, les membres du conseil d'administration suivent l'état d'avancement du plan d'action annuel et du plan stratégique.

Conformément à la *Loi sur l'administration publique*, la Régie doit préparer un rapport annuel de gestion qui fait état :

- des résultats atteints en regard des objectifs du plan stratégique et du plan d'action annuel ainsi que des engagements de la *Déclaration de services aux citoyens*;
- dans la mesure du possible, d'une comparaison de ces résultats avec ceux d'organismes semblables.

Les résultats présentés dans ce rapport sont validés par l'auditeur interne de la Régie.

Approbation

Le *Plan d'action 2010* de la Régie des rentes du Québec a été adopté par les membres du conseil d'administration le 11 décembre 2009, sous réserve de son approbation par le ministre responsable de la Régie, M. Sam Hamad.

M. Hamad a par la suite approuvé ce plan d'action.